Lingua… di che genere? Riflessioni preliminari e proposte operative per una comunicazione istituzionale universitaria che superi il binarismo di genere

Elena Pepponi

1. La comunicazione istituzionale dal maschile sovraesteso alla concezione di genere binario

Secondo *La Comunicazione. Dizionario di scienze e tecniche* elaborato all'Università Pontificia Salesiana di Roma, può definirsi «comunicazione istituzionale» quella «realizzata in modo organizzato da un'istituzione o dai suoi rappresentanti e diretta alle persone e ai gruppi dell'ambiente sociale in cui svolge la sua attività»; essa si porrebbe dunque come obiettivo quello di «stabilire relazioni di qualità tra l'istituzione e il pubblico con cui si relaziona» (La Porte s.d.). Da questa definizione appare subito chiaro che, per costruire le cosiddette relazioni di qualità tra istituzione e cittadinanza, la prima barriera da abbattere è quella della discriminazione, per creare una comunicazione che sia davvero inclusiva.

A tal proposito, già da circa due decenni è emersa in Italia l'esigenza di superare il cosiddetto maschile sovraesteso come strategia scrittoria istituzionale, al fine di eliminare le discriminazioni e di garantire una maggiore visibilità alle donne[1]. Con grande sforzo è stato pertanto possibile iniziare a

[1] Tra le prime studiose ad aver sollevato il problema della parità tra uomini e donne nell'ambito della comunicazione istituzionale c'è senza dubbio stata Cecilia

Elena Pepponi, University of Florence, Italy, elena.pepponi@unifi.it, 0000-0002-7410-2849

Referee List (DOI 10.36253/fup_referee_list)
FUP Best Practice in Scholarly Publishing (DOI 10.36253/fup_best_practice)

Elena Pepponi, *Lingua… di che genere? Riflessioni preliminari e proposte operative per una comunicazione istituzionale universitaria che superi il binarismo di genere*, © Author(s), CC BY 4.0, DOI 10.36253/979-12-215-0138-4.14, in Maria Paola Monaco (edited by), *La lingua italiana in una prospettiva di genere. Atti del Seminario online promosso dagli Atenei di Firenze e Udine con il patrocinio dell'Accademia della Crusca (1° marzo 2022)*, pp. 81-94, 2023, published by Firenze University Press, ISBN 979-12-215-0138-4, DOI 10.36253/979-12-215-0138-4

spostarsi da una situazione linguistica monogenere, in cui il maschile sovraesteso avrebbe dovuto ricomprendere qualsiasi istanza, a una situazione bigenere che garantisse pari dignità all'universo femminile a partire dalla lingua. Questo processo non è stato immediato né privo di fatica, tanto da risultare ancora oggi instabile e bisognoso di essere rinfocolato di frequente tramite corsi di formazione e di aggiornamento per il personale delle amministrazioni pubbliche. In esse, infatti, tre sono gli endemici problemi di comunicazione assai duri da sradicare, che possono oscurare le istanze di genere, come sostiene Cortelazzo (2021, 46 sgg.): quello della mancanza di addestramento alle pratiche di scrittura amministrativa da parte di chi dovrebbe redigere i testi, quello del tempo e infine quello della permanenza degli stereotipi.

Per quanto riguarda lo scarso addestramento alle pratiche scrittorie, lo stesso autore (Cortelazzo 2021, 46-7) fa presente che le capacità del personale degli uffici pubblici non vengono quasi mai addestrate in modo mirato, bensì sono sollecitate dalla semplice esposizione continua ai testi e dal meccanismo delle correzioni a valle degli errori fatti.

Comprendere la carenza del secondo fattore, quello del tempo, è piuttosto semplice: chi ha una minima familiarità con l'apparato di una pubblica amministrazione può facilmente capire come le scadenze tendano ad affastellarsi e le comunicazioni siano piuttosto lente a pervenire a destinazione. Ne consegue che il tempo a disposizione per stendere un testo è sempre di molto inferiore rispetto a quello che consentirebbe un approccio metalinguistico e critico al prodotto stesso. Si arriva pertanto per conseguenza al terzo problema, quello degli stereotipi. In mancanza di competenze scrittorie salde, se necessario implementate dalla formazione, in ristrettezze di tempo e con la consapevolezza critica nei confronti del testo quasi azzerata, rimane aperto lo spazio al perpetuarsi di stereotipi linguistici, peraltro facilitati dalla possibilità che offrono i moderni sistemi informatici di, letteralmente, copiare e incollare intere parti di vecchi testi all'interno dei nuovi. In questa dinamica è perciò quasi scontato che la formula linguistica del maschile sovraesteso sia stata considerata, fino a non troppo tempo fa, il *default* che consentisse di attivare una sorta di *confort-zone* scrittoria per il personale delle pubbliche amministrazioni.

Il profilarsi delle istanze di genere, dunque, è stato una vera e propria rivoluzione della comunicazione istituzionale, che ha introdotto sulla scena la necessità di non stare più a guardare una lingua non inclusiva, ma di impegnarsi fattivamente per cambiarla.

Robustelli, autrice che ha fatto di tale argomento una propria area di studi d'elezione nel corso del tempo (si rinvia almeno a Robustelli 2004, 2012, 2016a, 2016b, 2018, 2021 e anche a ITTIG e Accademia della Crusca 2011).

2. Si può andare oltre il binarismo?

Tutto il notevole sforzo di innovazione appena illustrato, tuttavia, è stato finora orientato soltanto a una visibilità binaria. L'inclusione linguistica, infatti, è stata fino a questo momento ricercata e attuata a partire da un retroterra culturale che prevede la contrapposizione tra l'uomo – la cui posizione è esplicitata dal genere grammaticale maschile – e la donna, alla quale ci si riferisce con il genere grammaticale femminile. Come fa notare anche Maturi (2016, 62), però,

> [l]a dicotomia di genere maschile vs. femminile, tipica dell'italiano e non solo dell'italiano, sembra costringere gli individui e le comunità a una scelta di tipo binario, che evidentemente non si adatta alla pluralità delle sensibilità, delle identità, degli orientamenti presenti nel mondo LGBT (che non a caso viene rappresentato come un arcobaleno) e produce conflitti di vario tipo.

Nella comunicazione istituzionale nella maggior parte dei casi i due generi sono stati affiancati tramite l'uso della forma sdoppiata, come sottolinea Thornton (2020, 33), oppure eliminati tramite il ricorso a termini astratti e privi di referenza extralinguistica di genere (il «personale», l'«utenza», ecc.).

Quest'ultima tecnica rientra in quelle che Comandini (2021) definisce «strategie in italiano standard». Esse comprendono:

> a) l'uso di epiceni o nomi di genere comune senza l'articolo, ossia di parole che mantengono la stessa forma sia al maschile che al femminile [...]; b) l'uso di pronomi relativi o indefiniti [...]; c) l'uso di termini collettivi (*la redazione, il pubblico, il personale, la direzione, l'utenza* [...]; l'uso di nomi neutri (*la persona, il membro, l'individuo, il singolo, il soggetto*) [...]; e) l'uso di strutture impersonali [...] o la riformulazione della frase in modo tale da non nominare esplicitamente il soggetto, usando invece una formula passiva [...]; f) l'uso di altri tipi di perifrasi o riformulazioni [...] (Comandini 2021, 48-9).

Rispetto al lavoro di Comandini, si avanza qui la proposta di definire piuttosto quelle appena citate 'strategie lessicali-frasali', in quanto riguardano scelte che si orientano verso precise selezioni lessicali, oppure che prevedono la riscrittura dell'intero periodo. Sia la tecnica dello sdoppiamento che le strategie lessicali-frasali, o di italiano standard, sono state più volte impiegate per giungere a buoni risultati di inclusione binaria nella comunicazione istituzionale, ed è innegabile che per questo sia stato fatto un grande lavoro[2].

[2] Per quanto riguarda la comunicazione istituzionale universitaria si possono menzionare il già citato Thornton (2020), ma anche le linee guida *Generi e linguaggi* pubblicate dall'Università di Padova (2017), oppure le *Linee guida per la visibilità del genere nella comunicazione istituzionale dell'Università di Bologna* (cfr. Università di Bologna s.d.).

A fronte di tanti segnali di apertura mostrati nell'inclusione del femminile, però, si riscontra oggi l'oggettiva difficoltà di misurarsi con una realtà di genere che fa sempre più fatica ad essere (solo) binaria, e che chiede l'inclusione di tutte quelle identità che non si sentono rappresentate da una concettualizzazione polarizzata a due sole uscite. È pertanto lecito porsi la domanda che dà il titolo a questo paragrafo: si può andare oltre il binario? È possibile ripensare la comunicazione istituzionale, in particolare quella universitaria, al fine di proporre strategie inclusive plurali che, allo stesso tempo, non banalizzino tutte le conquiste ottenute per la visibilità del femminile e l'abbattimento del maschile sovraesteso? Nelle università, il principale banco di prova di queste istanze linguistiche di nuova inclusione può essere il complesso di testi (regolamenti, accordi e moduli) che gravitano attorno al servizio della carriera *alias*[3].

Nel 2019 un gruppo di lavoro interdisciplinare[4] nato in seno alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane ha pubblicato le *Linee guida per gli Atenei Italiani sull'implementazione della Carriera Alias*. Tali linee guida provano a rispondere alle esigenze giuridico-amministrative degli atenei che si trovano a dover attivare per la prima volta questo tipo di servizio; esse, tuttavia, sono invece piuttosto evanescenti per quanto riguarda la consapevolezza linguistica per affrontare queste nuove sfide di comunicazione istituzionale, non precisando affatto come dovrebbe concretizzarsi il trattamento linguistico delle identità di genere non binarie. Soltanto al punto (6) dei consigli pratici esse si limitano a far presente che

> [s]i raccomanda a tutti gli Atenei di introdurre corsi di formazione sul linguaggio, sulla comunicazione e, più in generale, sulle questioni di genere, rivolti al personale docente, al personale tecnico amministrativo e alle/agli studenti, affinché tutti coloro che lavorano e studiano in ambito accademico siano in grado di relazionarsi attraverso modalità idonee e rispettose delle differenze (CPO 2019, 3).

[3] Si tratta di un'identità provvisoria, transitoria e non consolidabile, cioè che non produce effetti di legge al di fuori dell'ateneo che ne ha permesso l'applicazione. La carriera *alias* si sovrappone alla carriera studente attualmente in corso: questo servizio che l'ateneo rende all'individuo permette alla persona che ne fa richiesta di vivere la vita universitaria performando l'identità di genere percepita e non quella assegnata alla nascita, oltre che di usufruire del nome proprio di elezione rispetto a quello assegnato all'anagrafe.

[4] Hanno fatto parte del gruppo le seguenti studiose e il seguente studioso: Tindara Addabbo (Università degli studi di Modena e Reggio Emilia), Vincenzo Bochicchio (Università della Calabria), Anna Lorenzetti (Università di Bergamo), Chiara Ghislieri (Università di Torino), Monica McBritton (Università del Salento) ed Elettra Stradella (Università di Pisa). Cfr. CPO 2019.

Nel testo appena citato non viene suggerita nessuna strategia linguistica concreta, indulgendo piuttosto a una certa vaghezza che non aiuta a destreggiarsi tra pratiche scrittorie non così consolidate. Cosa significa «modalità idonee e rispettose delle differenze»? Il rischio insito nel proporre buone pratiche che lascino così ampio spazio alla libera interpretazione della persona scrivente, è quello di finire per non fare nulla di più di ciò che già si fa, ovvero proporre una comunicazione istituzionale che nella più rosea delle ipotesi è inclusiva solo in prospettiva binaria, se non ricade ancora nelle scelte, dure a morire, del maschile sovraesteso.

Un atteggiamento molto simile a quello denunciato nelle righe precedenti si riscontra nel *Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei italiani*, rilasciato dalla CRUI – Conferenza dei Rettorie delle Rettrici delle Università Italiane nel 2021 e realizzato a cura del Gruppo di Lavoro GEP della Commissione CRUI sulle Tematiche di genere[5]. In esso, occorre nei seguenti contesti il termine «linguaggio»:

1) la Commissione di Genere CRUI invita all'uso di un **linguaggio inclusivo** nella redazione del documento [...] (CRUI 2021, 18);
2) obiettivi: [...] – Adozione di un **linguaggio corretto dal punto di vista del genere** sia nella comunicazione interna che in quella esterna all'Ateneo;
3) misure/azioni: – Istituzione della Delega per la parità di genere, istituzione di un Osservatorio di genere, Redazione di un Bilancio di Genere, Formazione a PTA, docenti e studenti/esse per un **uso corretto del linguaggio rispetto al genere**; [...] -Adozione delle linee guida per la visibilità di genere nel linguaggio (CRUI 2021, 22);
4) almeno 4 campagne sui temi del **linguaggio gender-sensitive** o dei bias di genere nei percorsi di carriera entro la scadenza del GEP [...] (CRUI 2021, 26).

Come vediamo, in tale testo si continua in più luoghi ad auspicare l'uso di un «linguaggio inclusivo» o «corretto dal punto di vista del genere», senza che vi sia in alcun modo riferimento a quale genere o quali generi possano essere interessati da queste attenzioni, né tantomeno che vi sia lo sforzo di uscire da una congenita vaghezza per dare concrete indicazioni su un'inclusività linguistica plurale.

[5] Il gruppo di lavoro è stato formato dalle seguenti studiose: Tindara Addabbo (Università degli studi di Modena e Reggio Emilia), Francesca Caroccia (Università degli studi dell'Aquila), Anna Maria Cherubini (Università del Salento), Ester Cois (Università di Cagliari), Chiara Elefante (Università di Bologna), Arianna Montorsi (Politecnico di Torino), Ilenia Picardi (Università degli studi di Napoli "Federico II"), Luisa Pulejo (Università degli studi di Messina), Aurelia Sole (Università degli studi della Basilicata).

Dunque, a fronte di numerosi lavori che spiegano progressivamente come includere le identità di genere binarie in ogni casistica della comunicazione istituzionale, possiamo affermare senza timore di smentita che ad oggi manca in Italia una linea guida chiara, dettagliata e di semplice applicazione sulla lingua istituzionale di genere non binario. Ciò che si cercherà di fare nel prossimo paragrafo, dunque, senza alcuna pretesa di esaustività ma con l'intenzione di dare quantomeno l'abbrivio al dibattito, sarà offrire lo spunto per riflettere su questo tema. In un secondo momento si offriranno delle prime possibili strategie linguistiche di inclusione dalle quali partire per futuri lavori più capillari.

3. Proposte concrete per la costruzione di una comunicazione istituzionale inclusiva e plurale

Quali sono, dunque, i concreti ambiti sui quali si deve intervenire per includere le persone non binarie nella comunicazione istituzionale, e quali le strategie da attuare?

Come abbiamo visto finora, ci sono indicazioni piuttosto confusionarie e poco dettagliate su questo tema, provenienti da fonti dalla forte impronta giuridico-amministrativa che si preoccupano di normare l'accesso delle persone non binarie a tutta una serie di servizi piuttosto che di riflettere sulla lingua utilizzata nei loro confronti. Pertanto, questo contributo si permette di avanzare alcune prime proposte concrete per costruire inclusione linguistica nella comunicazione istituzionale in una prospettiva di superamento del binarismo di genere.

3.1 Il contesto lavorativo e l'integrazione di competenze ed esperienze

Il complesso mondo della comunicazione istituzionale è formato da tanti testi diversi ma tutti più o meno riconducibili alla tipologia del testo informativo e/o di quello regolativo[6]. Se vi sono dei testi vi deve per

[6] A proposito della classificazione delle tipologie testuali cfr., fra gli altri, Werlich (1982[2], 39-41) e Bonomi et al. (2010, 157 sgg.). Per quanto riguarda il testo istituzionale come testo informativo e regolativo cfr. invece Raso (2005, 11) e cfr. anche Dardano (1994, 180-81) sui cosiddetti 'testi misti', quando l'autore afferma che «il progresso tecnico-scientifico dei nostri tempi e lo sviluppo di nuovi rapporti sociali fanno sì che due o più campi di conoscenze, con i loro modelli di azione, confluiscano in uno stesso testo, creando nuove situazioni discorsive e stilizzazioni. Ne consegue che il sovrapporsi e lo scambio di situazioni e di tratti formali è divenuto un fenomeno ricorrente in un numero sempre crescente di testi (sia scritti che orali). [...] Insomma i nostri giorni è viva la tendenza a fondere tipi testuali, una volta ben differenziati, in tipi ibridi, caratterizzati da nuove finalità e strutture». Secondo l'i-

necessità essere una persona autrice o un gruppo di persone autrici, che non sempre coincide con l'emittente. Nella maggior parte dei casi, infatti, si verifica la dinamica per cui un'istituzione emana un provvedimento, bandisce un concorso, fa una comunicazione o stabilisce delle regole, demandando poi a una certa quota di personale tecnico la materiale stesura del testo di riferimento: l'istituzione è dunque l'emittente formale di quel testo, laddove il personale tecnico-amministrativo che lo ha scritto è l'emittente concreto e l'autore. Dunque, ogni testo viene prodotto all'interno di un contesto, che può essere più o meno favorevole alla creazione di un prodotto inclusivo, per tutti i motivi di difficoltà enucleati nel primo paragrafo. Esattamente come è stato – a buona ragione – fatto, e come si continua a fare, per la comunicazione istituzionale di genere binario, il contesto non nasce da sé, ma ha bisogno di essere coltivato. È dunque fondamentale che alle persone responsabili della stesura di qualsiasi testo venga prima di tutto fornita un'adeguata competenza su queste nuove tematiche sotto forma di corsi di aggiornamento. In questo modo, grazie al terreno preparato da molti anni di formazione sulle istanze binarie uomo/donna, i tempi sono ormai maturi per introdurre percorsi specifici che permettano di utilizzare un linguaggio che travalichi il concetto di genere binario. Una volta forniti alle persone responsabili tutti gli strumenti adeguati, è poi compito delle istituzioni interessate garantire anche e soprattutto il godimento del giusto tempo per la scrittura. Come si faceva notare precedentemente, infatti, il tempo è un fattore determinante che rema contro qualsiasi tipo di innovazione delle pratiche scrittorie. Trattandosi in questo caso di istanze nuove, da comprendere e da introiettare prima ancora che da tradurre concretamente nella scrittura, è ovvio che ci vuole un po' di sedimentazione nelle persone che poi devono metterle in pratica, e dev'essere garantita loro la possibilità di scrivere senza pressione.

Un altro punto imprescindibile sul quale insistere sarebbe quello delle competenze integrate. Quando una singola persona dipendente si trova a dover scrivere un testo istituzionale non è detto che, pur avendo presenziato a diversi corsi di aggiornamento o avendo una spiccata sensibilità personale alle tematiche di inclusione, sia in grado di cogliere tutte le sfumature che sarebbe importante cogliere. Pertanto, si manifesta chiara la necessità di demandare la scrittura a un team integrato di alcune perso-

potesi avanzata qui da Dardano, si potrebbe valutare di considerare quelli informativi-regolativi tipici della pubblica amministrazione, per l'appunto, dei 'testi misti' in quanto portatori di caratteristiche lessicali, sintattiche e di organizzazione testuale proprie di due differenti tipologie (cioè quella del testo informativo e quella del testo regolativo o prescrittivo).

ne, che comprenda diverse specializzazioni tra le quali la linguistica e la comunicazione, oltre che il diritto e le pratiche burocratiche.

Inoltre, per la stesura di testi espressamente dedicati alle identità di genere non binarie sarebbe auspicabile includere in un ipotetico tavolo di lavoro anche qualche persona *gender variant* facente parte della comunità *target* del testo, la quale, più che le competenze, possa apportare le proprie esperienze concrete e arricchire il gruppo di punti di vista altrimenti difficili da percepire.

3.2 Le strategie linguistiche

Prima di proporre alcune possibili strategie linguistiche di inclusione non binaria da adottare nella scrittura istituzionale, è opportuno fare una piccola digressione.

Almeno a partire dagli anni Ottanta, ma soprattutto negli anni Novanta del secolo scorso, sono stati dedicati fiumi d'inchiostro – sotto forma di convegni, ricerche, gruppi di lavoro, proposte, manuali di stile e tentativi di riscrittura – alla chiarezza della comunicazione istituzionale. Tale mole di lavori ha dato vita a una prima stagione di studi sulla semplificazione, coincidente circa con gli anni Novanta del Novecento e con i primissimi Duemila[7], e poi a una seconda stagione, iniziata a metà del primo decennio degli anni Duemila e in un certo senso tutt'ora in corso: quest'ultima è stata precisamente quella in cui la comunicazione istituzionale ha anche incontrato le istanze di genere binarie. A prescindere da qualsiasi altra istanza o rivendicazione, pur condivisibili, quelli della chiarezza e della semplificazione sono dunque due pilastri fondativi degli studi sulla comunicazione istituzionale da quasi trent'anni a questa parte, sui quali si è lavorato moltissimo, con grande dispendio di energie e di risorse intellettuali ed economiche. Risulta pertanto chiaro che qualsiasi sia l'istanza

[7] La prima stagione di studi su comunicazione istituzionale, chiarezza e semplificazione si dipana perlopiù durante i «"magici anni Novanta" del secolo scorso, quando il *primum movens* è l'allora Ministro della Funzione Pubblica Sabino Cassese che [...] guarda alla semplificazione della lingua ispirando il *Codice di Stile delle comunicazioni scritte ad uso delle amministrazioni pubbliche* [...] del 1993» (Bombi 2019, 20). In questo periodo, oltre i lavori teorici (cfr. almeno Fioritto 1997, poi ripreso in Fioritto 2009), ci sono veri e propri tentativi pratici di proporre semplificazione di testi molto noti, come quello della bolletta dell'energia elettrica (cfr. De Mauro e Vedovelli 1999). A inizio millennio il concetto viene ribadito anche nel *Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni*, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale il 10 aprile 2001, il quale all'art.11 comma 4 recita che «nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni il dipendente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile».

di genere che si vuole includere, binaria o meno, tutto questo *background* non può essere semplicemente ignorato, ma anzi, dev'essere integrato nella maniera più fluida possibile.

Portando alla luce l'esigenza delle persone non binarie di vedersi riconosciute e incluse a livello linguistico, ci si scontra inevitabilmente con l'ineliminabile binarismo della lingua italiana, la cui grammatica prevede soltanto un genere maschile e uno femminile. Molte delle strategie lessicali-frasali proposte da Comandini (2021) e menzionate in precedenza sono già intrinsecamente disponibili ad accogliere persone che non si riconoscono nel binarismo di genere: le frasi passive, l'uso di nomi neutri oppure le strutture impersonali consentono potenzialità piuttosto ampie, che possono facilmente risultare inclusive. Meno coerenti con gli scopi della comunicazione istituzionale, invece, sembrano risultare quelle che la stessa Comandini (ivi 49) definisce «strategie sub-standard», generalmente impiegate in contesti nei quali è chiaro tanto il canale di comunicazione non formalizzato quanto la propensione politica di chi le usa[8]. Anche in questo caso, rispetto all'autrice si avanza qui la proposta, data la loro natura, di definire piuttosto queste come 'strategie morfosintattiche'. Tali strategie «generalmente consistono nella neutralizzazione del genere nelle parole la cui marcatura di genere è espressa da un suffisso composto da una singola vocale» (Comandini 2021, 49) e prevedono che la vocale in questione venga sostituita con diversi elementi: l'asterisco (*), la chiocciola (@), la *-u*, la *-x*, lo *schwa* (ə), a cui si aggiungono, anche se in contesti minoritari, l'apostrofo (') e la *-y*.

Come sostiene Fusco (2022, 81-2), però, tali possibili soluzioni morfosintattiche di inclusione proposte in tempi piuttosto recenti possono essere interessanti «in testi scritti o trasmessi di natura privata o anche professionale ma indirizzati a comunità coese e in accordo su certe scelte di campo», mentre «poco praticabile è [...] la possibilità di avvalersene in produzioni istituzionali o pubbliche [...] perché la decodifica del contenuto da parte di buona parte dei lettori/ascoltatori potrebbe risultare ardua e generare negli stessi un sentimento di disorientamento». Esse, infatti, si possono scontrare con una certa difficoltà ad essere processate da chi non dovesse avere troppa familiarità con loro. Inoltre, se adottate indiscriminatamente, potrebbero costringerci a negoziare al ribasso il diritto all'inclusione; nell'intento, infatti, di includere una porzione più o

[8] A queste motivazioni si deve la scelta di Comandini (2021) di attribuire a tali strategie l'etichetta di *sub-standard*, che qui non assume in nessun modo un significato valutativo, ma si presenta come utile *label* di precisazione dei contesti informali (anzi, talvolta proprio anti-formali, in aperta polemica con la scrittura istituzionalizzata) nei quali esse occorrono.

meno vasta di persone non binarie, scegliere strategie morfologiche poco chiare rischia invece di escludere tutte quelle persone che con queste strategie hanno scarsa o nessuna familiarità.

Una soluzione di mediazione tra le varie esigenze risiederà dunque più facilmente nel lessico che nella morfologia, e andrà quindi ricercata piuttosto tra le strategie lessicali-frasali che non tra quelle morfosintattiche. Ove non sia possibile utilizzare le strategie già esistenti, o in alternativa a esse, si sceglie qui di avanzare la proposta dell'uso esplicito del sostantivo *persona*, avendo cura di adeguare a esso gli accordi di genere e numero lungo tutto il testo. A supporto di questa proposta possono invocarsi una motivazione lessicologica e una, se vogliamo, interlinguistica.

Secondo il Grande Dizionario Italiano dell'Uso (GRADIT) di Tullio De Mauro, *persona* è un termine appartenente al vocabolario di base, cioè a quel patrimonio lessicale di poco più di 7000 parole condiviso da tutte le persone parlanti una lingua a prescindere dal loro grado di scolarizzazione, dalla loro cultura, dalla loro professione e dal loro status socioeconomico (cfr. De Mauro 2014, 151-52). Dunque, da un punto di vista lessicologico, *persona* è un termine semplice, non fraintendibile e dalla semantica condivisa.

L'uso di *persona* per rivolgersi a un essere umano senza riguardo della sua identità di genere, accompagnato da un attributo o da un participio presente con funzione attributiva, è fra l'altro già piuttosto affermato in un altro sistema linguistico, quello inglese. L'Oxford English Dictionary Online (OED) alla voce *person* specifica infatti che il termine può essere utilizzato «as the second element in compounds», nei quali sta a indicare «an individual of either gender, especially one having a specified profession or occupation». In questa accezione viene usato come secondo membro in formazioni quali *salesperson*, *chairperson*, *tradesperson* e via discorrendo. Contrariamente a quanto si possa pensare, l'uso in inglese di questa forma priva di genere non è recente: sempre secondo l'OED, le prime attestazioni di *person* come secondo elemento di un termine composto si trovano nei quotidiani anglofoni già dall'inizio del XIX secolo. Anche in italiano si potrebbe dunque considerare l'idea di adottare il modello inglese, inserendo il sostantivo *persona* in sintagmi [N + A] o [N + participio presente] che indichino un essere umano nei panni del ruolo che esso ricopre relativamente all'istituzione di riferimento (*persona responsabile del provvedimento», «persona utente», «persona sottoscritta», «persona iscritta», «persona laureanda* e così via).

Nel comporre un testo di comunicazione istituzionale, quale che sia, utilizzare il sostantivo *persona* come sostitutivo di sostantivi maschili e femminili presenta fra l'altro diversi vantaggi. Prima di tutto, a parte un piccolo periodo di acclimatamento iniziale – necessario se si modificano

procedure standardizzate e molto note di scrittura – il termine *persona* non presenta alcuna difficoltà di decodifica. Inoltre, i testi ne guadagnerebbero in essenzialità. Nella comunicazione istituzionale, infatti, capita spesso di imbattersi in testi molto corposi e dettagliati, lunghi anche decine di pagine: la scelta del sostantivo «persona», adeguatamente accordato in genere e numero con gli altri elementi sintattici ad esso riferiti, ha il pregio di condensare le forme sdoppiate maschile/femminile restituendo, paradossalmente, un testo più snello e leggibile, e preservando quindi le esigenze di chiarezza e semplificazione della comunicazione istituzionale, oltre che garantire la giusta visibilità alle persone non binarie.

La strategia lessicale appare quindi, al momento, una proposta interessante di integrazione che ha il pregio di non banalizzare il grande sforzo che è stato fatto per la visibilità di genere – anzi implementandola ulteriormente con tutti i generi non binari – ma allo stesso tempo di mantenere il fuoco sulla comprensibilità del testo.

Nella tabella che segue vengono sintetizzati alcuni esempi di formule con le attuali strategie di comunicazione istituzionale realizzate con il maschile sovraesteso o con la forma binaria, affiancate da ipotetiche riscritture operate con le strategie lessicali-frasali già in uso per la comunicazione di genere binario o, ove ciò non sia stato possibile, con l'uso del sostantivo *persona* come esplicita strategia inclusiva non binaria.

Tabella 1 – Esempi di scrittura istituzionale inclusiva non binaria.

Originale	Strategie lessicali-frasali	Strategie non binarie
Gli studenti interessati oppure gli studenti e le studentesse interessati/e	Chi ha interesse	La persona interessata
Io sottoscritto oppure io sottoscritto/a	X	Io, persona sottoscritta
I docenti, i ricercatori, i tecnici, gli studenti oppure i/le docenti, i/le ricercatori/trici, i/le tecnici/che, gli studenti/le studentesse	Il personale docente, di ricerca, tecnico-amministrativo, studente	La persona docente, la persona ricercatrice, la persona tecnico-amministrativa, la persona studente
L'utente	X	La persona utente
Il laureando, il dottorando, lo specializzando oppure il/la laureando/a, il/ la dottorando/a, il/la specializzando/a	Chi deve conseguire il titolo di laurea/laurea magistrale/master, chi frequenta un corso di dottorato, chi frequenta un corso di specializzazione	La persona laureanda, la persona dottoranda, la persona specializzanda

4. Conclusioni

Tale contributo vuole porsi come primo passo di avvio del dibattito accademico sulla comunicazione istituzionale di genere non binario. L'indagine è partita da tre dati di fatto: il primo è che la comunicazione istituzionale ha, ormai già da tempo, incontrato le istanze di inclusione binaria. Il secondo è che, però, oggi la realtà prevede un pluralismo di genere che mostra sempre più insofferenza nei confronti di una lingua che, trincerandosi dietro la sua grammatica bigenere, fa fatica a mettersi in discussione ed esplorare altre vie. Il terzo, ma di certo non ultimo per importanza, è che qualsiasi proposta di inclusione linguistica nel settore della comunicazione istituzionale non può prescindere dal suo originario e principale scopo: quello di farsi comprendere dal maggior numero possibile di individui. Pertanto, abbiamo esplorato una possibile via di compromesso tra le rivendicazioni di genere – quali che siano – e quelle sulla comprensibilità dei testi, trovando un appiglio nelle strategie lessico-frasali aspecifiche (cioè, già proposte nei *vademecum* di comunicazione di genere generali) o in quelle precipuamente pensate per le persone non binarie, più che in quelle morfosintattiche. Abbiamo anche visto, però, che prima ancora di attuare *tout court* delle modifiche linguistiche è importante costruire in ogni amministrazione dei contesti lavorativi favorevoli a recepire le innovazioni, nonché dei gruppi di persone adeguatamente formate per poi metterle in pratica.

L'auspicio è che questa riflessione possa spingere le diverse istituzioni, prima fra tutte l'università, a farsi carico di un'istanza che nella società odierna, globalizzata e poliedrica, risulta complesso continuare a ignorare. Gli atenei sono templi del pluralismo e dell'accoglienza, come fa notare Fusco (2022, 7) quando afferma che essi

> nella loro funzione di agenti di elaborazione e diffusione della conoscenza, non solo svolgono un ruolo decisivo nell'educazione e nella formazione culturale e civica delle giovani generazioni, ma, in una prospettiva più ampia, costituiscono modelli di riferimento indiscutibili per la società, soprattutto quando sollecitano azioni di sensibilizzazione nei confronti dei valori cruciali, quali il rispetto e il contrasto alle discriminazioni.

È dunque quantomai urgente una discussione di questi temi per la comunicazione istituzionale universitaria: in questo contesto, la comunicazione di genere, senza snaturarsi né perdere le faticose conquiste raggiunte fino a questo momento, dovrebbe aprirsi a un'ottica di inclusione a 360°, che le permetta di calarsi nella società moderna e di costruire realmente il rapporto proficuo e profondo con la propria utenza.

Riferimenti bibliografici

Bombi, Raffaella. 2019. *Anglicismi e comunicazione istituzionale*. Roma: Il Calamo.

Bonomi, Ilaria, et al. 2010. *Elementi di linguistica italiana*. Roma: Carocci.

Comandini, Gloria. 2021. "Salve a tuttə, tutt*, tuttu, tuttx e tutt@: l'uso delle strategie di neutralizzazione di genere nella comunità *queer* online. Ricerca sul corpus CoGeNSI." *Testo e senso* 23: 43-64.

CPO – Gruppo di lavoro interdisciplinare della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane. 2019. "Linee guida per gli atenei italiani sull'implementazione della carriera alias." <http://www.cpouniversita.it/documenti/Varie/Linee_guida_Carriera_Alias.pdf> (2022-07-20).

CRUI – Gruppo di lavoro GEP della Commissione CRUI sulle Tematiche di genere. 2021. "Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani." <https://www.crui.it/archivio-notizie/vademecum-per-l'elaborazione-del-gender-equality-plan-negli-atenei-italiani.html> (2022-07-20).

Dardano, Maurizio. 1994. "Testi misti." In *Come parlano gli italiani*, a cura di Tullio De Mauro, 175-81. Firenze: La Nuova Italia.

De Mauro, Tullio, e Massimo Vedovelli. 1999. *Dante, il gendarme e la bolletta: la comunicazione pubblica in Italia e la nuova bolletta Enel*. Roma – Bari: Laterza.

De Mauro, Tullio. *Storia linguistica dell'Italia repubblicana: dal 1946 ai giorni nostri*. Roma-Bari: Laterza.

Fioritto, Alfredo. 1997. *Manuale di stile dei documenti amministrativi*. Bologna: Il Mulino.

Fioritto, Alfredo. 2009. *Manuale di stile dei documenti amministrativi* (nuova edizione). Bologna: Il Mulino.

Fusco, Fabiana. 2022. *Genere o generi? Questo è il problema… Consigli linguistici per un uso attento e consapevole della lingua italiana*. Udine: Forum editrice.

GRADIT. 1999. "Persona." In *Grande dizionario italiano dell'uso*, a cura di Tullio De Mauro. Torino: UTET.

ITTIG, e Accademia della Crusca (gruppo di lavoro). 2011. *Guida alla redazione degli atti amministrativi*. Firenze: Accademia della Crusca.

La Porte, José Maria. s.d. "Comunicazione istituzionale." In *La comunicazione. Dizionario di scienze e tecniche*, a cura di Franco Lever, Pier Cesare Rivoltella, e Adriano Zanacchi. <https://www.lacomunicazione.it> (2022-07-18).

Maturi, Pietro. 2016. "Designare le persone LGBT: identità di genere, orientamento sessuale e genere grammaticale." In *Genere e linguaggio. I segni dell'uguaglianza e della diversità*, a cura di Fabio Corbisiero, Pietro Maturi, e Elisabetta Ruspini, 53-63. Milano: FrancoAngeli.

OED. s.d. "Person." *Oxford English Dictionary Online*. Oxford: Oxford University Press.

Raso, Tommaso. 2005. *La scrittura burocratica. La lingua e l'organizzazione del testo*. Roma: Carocci.

Robustelli, Cecilia. 2004. "L'italiano per parlare delle italiane. Riflessioni su linguaggio e genere." In *Significar per verba*. Atti del convegno internazionale,

Gradisca D'Isonzo, 14-15 novembre 2003, a cura di Fabio Cavalli, e Marialuisa Cecere, 51-66. Gradisca D'Isonzo: Edizioni dell'Accademia Jaufre Rudel di Studi Medievali.

Robustelli, Cecilia. 2012. *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo*. Firenze: Accademia della Crusca e Comune di Firenze.

Robustelli, Cecilia. 2016a. *Sindaco e sindaca. Il linguaggio di genere*, con una postfazione del Presidente dell'Accademia della Crusca Claudio Marazzini. Firenze: Gruppo editoriale L'Espresso – Accademia della Crusca.

Robustelli, Cecilia. 2016b. "Linguaggio discriminatorio e testi istituzionali: la questione del genere grammaticale." In *La qualità degli atti normativi e amministrativi*, a cura di Saulle Panizza, 99-122. Pisa: Pisa University Press.

Robustelli, Cecilia. 2018. *Lingua italiana e questioni di genere. Riflessi linguistici di un mutamento socioculturale*. Roma: Aracne editrice.

Robustelli, Cecilia. 2021. "Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo con appendice di testi discussi durante un corso di formazione presso il comune di Parma e proposta di riscrittura." In *Genere e comunicazione istituzionale*, a cura di Fabrizia Dalcò, 1-55. Parma: Arti Grafiche Cardamone srl. <https://iris.unimore.it/retrieve/handle/11380/1257546/371405/Genere%20e%20comunicazione%20istituzionale%202021.pdf> (2022-07-19).

Thornton, Anna Maria. 2020. *Per un uso della lingua italiana rispettoso dei generi*. Università degli studi dell'Aquila. <https://www.univaq.it/include/utilities/blob.php?item=file&table=allegato&id=4925> (2022-07-21).

Università di Bologna. s.d. *Linee guida per la visibilità del genere nella comunicazione istituzionale dell'Università di Bologna*. <https://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/linee-guida-per-la-visibilita-del-genere-nella-comunicazione-istituzionale-universita-di-bologna> (2022-07-21).

Università di Padova. 2017. *Generi e linguaggi*. <https://www.unipd.it/sites/unipd.it/files/2017/Generi%20e%20linguaggi.pdf> (2022-07-21).

Werlich, Egon. 1982[2]. *A text grammar of English*. Heidelberg: Quelle&Meyer.